

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan yang ketat membuat setiap organisasi berusaha menjaga dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya secara terus menerus (Masharyono, 2015). Peranan sumber daya manusia yang ada pada sebuah organisasi semakin penting seiring dengan semakin kompleksnya tugas, tanggung jawab, dan tantangan yang dihadapi organisasi saat ini. Berbagai tekanan, baik secara fisik maupun psikis, sangat mempengaruhi keadaan mental seorang pegawai dalam suatu organisasi (Masharyono, 2015). Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, sehingga organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan memenangkan persaingan (Alex S. Nitisemito, 1996 hlm. 39 dalam Masharyono & Senen, 2015).

Kemajuan perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia (Muyadi, Tarmedy, & Sari, 2018, hlm. 55). Manusia menjadi asset yang unik, karena merupakan satu-satunya asset yang bernyawa sehingga diperlukan treatment khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan (Muliawan dkk, 2017, hlm. 69). Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya Mulyadi, (2010, hlm. 98).

Kinerja polisi pada penelitian ini merupakan variable terikat. Kinerja polisi sangat penting bagi sebuah organisasi karena berkaitan dengan pekerjaan yang dijalankan sesuai atau tidak dengan tujuan diawal. Oleh karena itu setiap kantor polisi akan melakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui seberapa baik berjalannya suatu organisasi.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya (Yuliati, 2009). Penilaian kinerja menurut Noe, et al (2006:330) merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sesuai pendapat dari Sinambela (2012) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan salah satu isu utama permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi (Sumual, 2015). Merujuk pada urgensi dari kinerja, telah dilakukan beberapa penelitian mengenai kinerja seperti, Prahalad C. K & Hamel G., (2008), Faustino, (2010), Natallista, (2016), Suhendi, (2010), Ratnamiasih, (2012), Hamid, (2008).

Adapun permasalahan kinerja di industri manufaktur seperti, industri tekstil (R. Nurcahyo et al., 2011), industri pertambangan (Hargiyarto, 2010), industri teknik (Walther, 2007), industri pengolahan makanan (Mulder, 2006) dan kelompok industri jasa seperti perbankan (Valentine et al., 2002), industri perhotelan (Niwayan et al., 2008), industri hiburan (Higgins, 2013), industri rumah sakit (Ratnamiasih, 2012), industri pelayanan publik (Yuliani & Kristiawan, 2016).

Polres Sumedang merupakan kelompok dari industri jasa yang termasuk ke dalam industri pelayanan publik. Kepolisian adalah perangkat hukum yang bertugas dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat agar melaksanakan tugas-tugas dengan baik sangat diperlukan anggota-anggota kepolisian yang profesional, taat hukum, bermoral dan berkompeten agar terlaksananya tugas anggota kepolisian dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat (Adiputra, 2012). Di dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 yang mengatur tugas pokok Polri sebagai Institusi Pemelihara Kamtibmas, Penegak Hukum, Pelayan, Pelindung dan Pengayom Masyarakat serta menetapkan bahwa Polri tidak lagi berada dalam lingkungan ABRI. Reformasi Polri juga merupakan dasar bagi semua perubahan gelar kinerja Polri di lapangan, yang disesuaikan dengan harapan masyarakat, yang menghendaki Polri memberikan rasa aman dan pelayanan prima kepada masyarakat. Terwujudnya Pelayanan Kamtibmas Prima, Tegaknya Hukum serta tergulirnya Sinergi Polisi yang Proaktif. (<https://www.hukumonline.com> diakses 22 Oktober 2019 15:13).

Polres Kota Sumedang merupakan suatu organisasi/institusi penegak hukum yang bertugas dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat dan memiliki anggota di setiap bidang untuk melaksanakan berbagai tugas guna mencapai tujuan organisasi. Anggota Polres Kota Sumedang ditempatkan pada berbagai unit yang meliputi satuan reserse, satuan intelkam, satuan lalu lintas, satuan shabara, satuan binmas, satuan narkoba. Satuan narkoba Polres Sumedang merupakan salah satu unit yang masih memiliki kinerja yang rendah. Rendahnya Kinerja dapat diidentifikasi melalui pendidikan, pelatihan dan kompetensi.

Fenomena rendahnya kinerja juga terjadi di Polres Sumedang, yang terletak di Jalan Prabu Gajah Agung Nomor 07 Sumedang 45352. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H. Muhtar. Inspektur Polisi Satu (IPTU) di bagian Sumber Daya (SUMDA), pada tanggal 03

Juni 2019 pukul 11:14 WIB, menyatakan bahwa masih mengalami beberapa masalah yang berhubungan dengan kompetensi.

Baik, buruknya *skill* dan kinerja petugas kepolisian akan berimbas pada kerugian yang besar bagi masyarakat, adapun data yang berkaitan dengan penilaian kinerja, dijelaskan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

TABEL 1.1
REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA ANGGOTA UNIT KEPOLISIAN POLRES
KABUPATEN SUMEDANG TAHUN 2016-2018

No	Unit kepolisian	Jumlah Anggota	Skala Penilaian											
			2016				2017				2018			
			A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1	Seksi Pengawasan	3	2	1				3				3		
2	Seksi Propam	16	4	12			1	15				16		
3	Bag. Ops	17		17			2	14	1			17		
4	Satuan Sabhara	103	15	88			15	88			13	90		
5	Satuan Intelkam	46		46			6	39	1		4	40	2	
6	Satuan Narkoba	20		19	1			17	3			15	5	
7	Satuan Lantas	128	28	99	1		30	96	2		20	108		
8	Satuan Bimnas	11	1	8	2			11				11		
9	Satuan Reskrim	73	3	70				69	4		10	62	1	
Jumlah		417	53	360	4		54	352	11		37	373	7	

Sumber : Data Bidang Sumber Daya (SUMDA) Polres Kabupaten Sumedang (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa pada tahun 2016 sampai dengan 2018 unit kepolisian yang mengalami penurunan drastis yaitu pada satuan narkoba ditandai dengan tidak pernah ada skala penilaian (A) dan skala penilaian (B) menurun dari tahun ke tahun sedangkan skala penilaian (C) terus meningkat, selain itu dari semua unit, satuan narkoba memiliki skala penilaian (C) yang lebih banyak dari unit kepolisian yang lain pada tahun 2017 sampai dengan 2018.

Selain itu pendidikan pelatihan berpengaruh kepada kinerja yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi. Sebagaimana Undang Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara

Republik Indonesia pada pasal 2 ditegaskan bahwa “fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat”.² Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Satres Narkoba dapat menekan bahkan menghilangkan berbagai macam tindakan penyalahgunaan narkoba. (Mumang, Sailan, & Ilham, 2017). Seperti pada tabel 1.2.

TABEL 1.2
DATA PELATIHAN KEJURUAN DAN PENDIDIKAN KEPOLISIAN YANG TELAH
DIKUTI OLEH ANGGOTA SATUAN NARKOBA POLRES SUMEDANG

No	Pelatihan	Jumlah	Pendidikan kepolisian	jumlah
1	Latihan Penyelidikan	3	Akademi Kepolisian (AKPOL)	1
			Perwira Pasca Sarjana (PPSS)	3
2	Latihan pengamanan cari barang bukti	3	Sekolah Calon Perwira (SECAPA)	1
3	Penataran anti pencucian uang	2	Sekolah Calon Bintara (SECABA)	15
4	Latihan olah TKP	3	Seleksi Alih Golongan Bintara (SAG BA)	-
5	Latihan pengamanan pengawasan orang asing	2	Seleksi Alih Golongan Perwira (SAG PA)	-
6	jumlah	13		20

Sumber: Sat narkoba Polres Sumedang 2019

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat pendidikan pelatihan yang telah diikuti oleh anggota satuan narkoba Polres Sumedang pendidikan pelatihan antara lain : Latihan Penyelidikan 3 orang, Latihan pengamanan cari barang bukti 3 orang, Penataran anti pencucian uang 2 orang, Latihan olah TKP 3 orang, Latihan pengamanan pengawasan orang asing 2 orang. Dari 20 jumlah anggota sat narkoba Polres Kota Sumedang hanya 13 anggota yang telah mengikuti pendidikan pelatihan masih banyak anggota satuan narkoba Polres Sumedang yang belum mengikuti pendidikan pelatihan., sehingga kurang maksimalnya kinerja ataupun kompetensi dari beberapa anggota kepolisian. Kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan (Spencer dan

Spencer 1993:9 dalam Rande, 2016) Adapun data yang berkaitan adalah rekapitulasi penilaian kompetensi satuan narkoba polres Sumedang, dijelaskan pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

TABEL 1.3
REKAPITULASI PENILAIAN KOMPETENSI SATUAN NARKOBA POLRES
KABUPATEN SUMEDANG TAHUN 2016-2018

No	Indikator Penilaian	Skala Penilaian		
		2016	2017	2018
1	Pengetahuan	A	B	B
2	Keterampilan	B	C	C
3	Konsep diri	B	B	C
4	Karakteristik diri	A	B	B

Sumber : Data Bidang Sumber Daya (SUMDA) Polres Kabupaten Sumedang (2019)

Keterangan:

A = Baik Sekali, B = Baik, C = Cukup, D = Kurang

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai penilaian kompetensi satuan narkoba polres Sumedang, setiap tahunnya mendapat skala penilaian dengan tingkat kecenderungan cukup atau menurun dari tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 03 Juni 2019 pukul 11:14 dengan Bapak. H. Muhtar Selaku bagian SUMDA (Sumber Daya), kompetensi merupakan faktor penting dalam proses kelancaran pelayanan masyarakat. Polres Sumedang di tahun 2019 ini akan melaksanakan program pelatihan rutin. Tahun 2019 ini akan dilaksanakan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan satuan fungsi masing-masing secara terjadwal. Fokus pelatihan ini pada peningkatan mutu dan kompetensi polisi dengan harapan mereka memiliki pemahaman yang mendalam dalam peningkatan mutu dan kompetensi serta mampu meningkatkan keterampilan dalam melakukan tugasnya. Sehingga upaya peningkatan kompetensi yang baik tersebut, diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja seluruh satuan tugas kepolisian Polres Sumedang.

1.2 Identifikasi Masalah

Polres Sumedang saat ini dihadapkan pada banyaknya permasalahan kinerja . kinerja yang dimiliki oleh anggota polisi. Hal ini ditandai dengan penurunan kinerja, kurangnya pelatihan dan kompetensi yang rendah dari tahun ke tahun.

Kinerja anggota kepolisian satuan narkoba di Polres Sumedang, harus memenuhi standar pelayanan untuk menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat agar melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka sangat diperlukan anggota-anggota kepolisian yang profesional, taat hukum, bermoral dan berkompeten agar terlaksananya tugas anggota kepolisian dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Di dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 yang mengatur tugas pokok Polri sebagai Institusi Pemelihara

Novy Hakim, 2019

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SATUAN NARKOBA POLRES SUMEDANG

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

Kamtibmas, Penegak Hukum, Pelayan, Pelindung dan Pengayom Masyarakatserta menetapkan bahwa Polri tidak lagi berada dalam lingkungan ABRI.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi tema sentral masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menurunnya kinerja polisi pada satuan narkoba Polres Sumedang yang diakibatkan oleh buruknya pengelolaan manajemen sumber daya manusia, buruknya pengelolaan sumber daya manusia tersebut disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan lemahnya sistem kompetensi , yang menjadi indikator kelemahan pengelolaan sumber daya manusia dalam hal kompetensi adalah rendahnya pemahaman pengetahuan yang dimiliki seseorang polisi, Kemampuan minim, Pengalaman yang kurang, dan Perilaku individu yang dapat merugikan masyarakat kemampuan minim dan pengalaman yang kurang, Jika kinerja kepolisian sudah cukup baik maka diharapkan meningkat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka secara spesifik dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang diuraikan ke dalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran pelatihan anggota kepolisian di Polres Sumedang.
2. Bagaimana gambaran kompetensi anggota kepolisian di Polres Sumedang.
3. Bagaimana gambaran kinerja anggota kepolisian di Polres Sumedang.
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja anggota kepolisiann di Polres Sumedang.
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota kepolisian di Polres Sumedang.
6. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja anggota kepolisian di Polres Sumedang.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja yang selanjutnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran pelatihan anggota kepolisian di Polres Sumedang.
2. Mengetahui gambaran kompetensi anggota kepolisian di Polres Sumedang.
3. Mengetahui gambaran kinerja anggota kepolisian di Polres Sumedang.
4. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja anggota kepolisian di Polres Sumedang.
5. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota kepolisian di Polres Sumedang.
6. Mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja anggota kepolisian di Polres Sumedang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. Bagi kalangan akademik

a. Manfaat bagi pembaca

Sebagai bahan referensi untuk penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pelatihan dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja di masa yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah khazanah pustaka di bidang kompetensi berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.

b. Peneliti lebih lanjut

Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang khususnya pelatihan dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja dengan variabel yang lain.

2. Manfaat bagi praktisi

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan masukan yang berguna bagi instansi khususnya pelatihan dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja.

b. Perkembangan ilmu pengetahuan

Dapat memberikan informasi dan wawasan serta menambah kepustakaan di Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis UPI Bandung.

3. Manfaat bagi pembaca

Sebagai bahan referensi untuk penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya khususnya pelatihan dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja di masa yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah khazanah pustaka di bidang pelatihan, kompetensi dan kinerja berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.

4. Peneliti lebih lanjut

Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang khususnya pelatihan dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja dengan variabel yang lain.